



Guía Comparada sobre **Compliance Laboral**

Septiembre 2022

Somos
un espacio
permanente,
cercano y
colaborativo
que permite crear
valor compartido



Índice

Introducción | 01

az | albagli zaliasnik | 02

Basham, Ringe y Correa | 06

Beccar Varela | 13

BLP | 16

Bustamante Fabara | 21

CPB Abogados | 23

Demarest | 26

Ferrere | 30

Posse Herrera Ruiz | 35

Introducción

Hoy es incuestionable que el compliance es una función transversal a todas las actividades que desarrolla una empresa, y en este sentido la gestión de las personas que desarrollan el negocio es fundamental, no solo desde el ámbito social sino que desde el cumplimiento normativo para asegurar las mejores condiciones laborales y mejorar productividad.

En esta línea la forma en que una empresa se va adaptando a los cambios culturales y normativos que le son aplicables a esta y a sus trabajadores, constituye quizás uno de los elementos más trascendentales para que esta no pierda valor y eficiencia frente a sus competidores.

Por lo mismo, cada vez son más las empresas que apuntan a una estrategia de planificación de largo plazo para adoptar decisiones que le faciliten cumplir no solo con la legislación vigente sino que también

con las nuevas exigencias del mercado laboral y sus trabajadores, debiendo adecuar su estructura, objetivos y metas a los nuevos requisitos a los que estará sujeta.

Así, las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, y la solución de conflictos que puedan surgir de dichas relaciones, forma parte de los riesgos que deben identificar y gestionar las empresas al integrar la legislación laboral a su programa de cumplimiento.

La presente guía, busca otorgar un panorama del avance de la legislación laboral en la región, dando cuenta de las miradas que han habido en distintas jurisdicciones para reconocer y regular los programas de compliance en el ámbito laboral, otorgando de esta manera los puntos clave que deben mirar las empresas en sus respectivos países de funcionamiento y puedan a su vez, descubrir nuevas estrategias para la gestión de riesgos.



az albagli
zaliasnik

Autor:

Jocelyn Aros, Asociada Senior
az | albagli zaliasnik



1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

El marco regulatorio se encuentra en el Código del Trabajo y una serie de leyes especiales, tales como; la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Ley N°19.728 que establece un seguro de desempleo, Decreto Ley N°3.500 que establece un Nuevo Sistema de Pensiones y la Ley Orgánica que crea la Dirección del Trabajo, entre otras.

En la cúspide de la institucionalidad laboral se encuentra el Ministerio del Trabajo y Previsión social, quien, a través de la Dirección del Trabajo fiscaliza la aplicación de la legislación laboral.

La Dirección del Trabajo es el organismo creado por ley para supervigilar la aplicación de las leyes laborales, divulgar los principios técnicos y laborales de la legislación social, fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, supervigilar a los organismos sindicales, y, en general, realizar toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo. Este organismo se encuentra a cargo del Director nacional del Trabajo.

En el orden judicial tenemos a los Juzgados de Letras del Trabajo y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, creados por La Ley N°20.022, siendo juzgados especiales que integran el Poder Judicial. A ellos les corresponde el conocer todas las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo, y, en general, todas las cuestiones que se origina con ocasión de la relación laboral.

2. ¿Qué tipo de conductas sanciona (a nivel general) la normativa laboral en tu jurisdicción?

Acciones u omisiones de parte del empleador y en menor medida del trabajador. Especialmente las conductas que se sancionan dicen relación con la normativa laboral (contrato de trabajo, remuneración, jornada, etc.), condiciones de contratación de los trabajadores, término de contrato de trabajo, respeto de garantía de derechos fundamentales (vida y salud, prohibición de discriminación, libertad sindical, entre otras), prevención de riesgos laborales, higiene y salud en el trabajo, entre otras.

3. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿son estos obligatorios?

Sí, se reconoce, especialmente en temas ligados a término del contrato de trabajo, y cuestiones relativas a aspectos preventivos ligados a materias de higiene y seguridad de los trabajadores. Por ejemplo, se revisan procedimientos internos cuando sus incumplimientos por parte de los trabajadores son fundamentos de desvinculación de estos.

En el mismo sentido, resultan relevantes en cuestiones relativas a demandas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, especialmente para dar cuenta del deber de protección por parte de los empleadores. En efecto, el artículo 184 del Código del Trabajo regula el deber de cuidado del empleador, respecto de la vida y seguridad de los trabajadores. La norma establece un deber de conducta amplio conforme al cual, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Luego, otros cuerpos legales buscan aterrizar esta normativa haciendo distintas exigencias que van desde informar, proveer elementos de protección, capacitar, etc.

Lo cierto, es que se trata de una obligación de carácter amplio, que impone un deber de conducta que no puede subsumirse en un catálogo taxativo, esto importa que la labor de identificar los riesgos es esencial, pues de ello dependerán las medidas concretas que el empleador adopte con la finalidad de acreditar el cumplimiento de su deber de cuidado, y poder eximirse o atenuar su responsabilidad frente a la materialización de un riesgo.

De lo anterior se colige que no es obligatorio para el empleador tener un programa de cumplimiento laboral, sin embargo, es necesario para acreditar el cumplimiento del deber de cuidado que es esencialmente preventivo, y con ello, eximirse o atenuar su responsabilidad frente a la materialización de riesgos.

4. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Los elementos que sugerimos tengan los programas de cumplimiento en nuestro país se deberían referir a lo siguiente:

- a) **Análisis de riesgos, identificación y clasificación de acuerdo con la probabilidad en la que ocurra.**
- b) **Verificación de cumplimientos de siguientes aspectos:**

- Cumplimiento normativo de legislación laboral y previsional
- Cumplimiento y control de normativa interna de la empresa tanto de elementos obligatorios (Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad), como de regulaciones facultativas (tales como Código de ética, políticas internas, entre otras).
- Cumplimiento de normas unilaterales de la empresa, tales como procedimientos de selección de personas, de declaración de conflictos de intereses, entre otros.

c) Confección de normativa interna de la empresa.

d) Implementación de canales de denuncias internos.

5. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No, no se exige de manera obligatoria. Sin embargo, existen ciertas figuras que la ley consagra para ciertos casos como obligatorias y que asumen funciones de fiscalización y control dentro de la empresa.

Así, por ejemplo, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y sus decisiones son obligatorias para la empresa y los trabajadores. Entre las funciones del Comité Paritario se encuentran las de ***“Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención higiene y seguridad”***.

También, en empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores, es obligatorio contar con un departamento de Prevención de Riesgos Profesionales que será dirigido por un experto en prevención. En cuanto a sus funciones, señala la ley N°16.744 que la empresa estará obligada a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario.

Ahora bien, la falta de estos departamentos o la no adopción de las medidas de prevención propuestas, no solo importará multas y otras sanciones por la Dirección del Trabajo, si no que incidirá directamente en la responsabilidad del empleador frente a la materialización de un riesgo, que, en el particular, sería la ocurrencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

6. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

La existencia de programas de compliance laboral otorga garantías de transparencia y seguridad empresarial, tanto respecto de personas internas y externas que mantienen relación con la organización, además de mejorar clima organizacional de los trabajadores y también otorgar valores de sostenibilidad a la empresa.

Por ejemplo, en materia de subcontratación otorgar garantías tanto para la empresa principal como para las contratistas. Pues la primera debe asegurarse de que la empresa contratista cumple la normativa laboral en materia de seguridad social a efectos de limitar su responsabilidad frente a eventuales incumplimientos.

Por otro lado, si bien el contratista tiene un deber de cuidado respecto de la vida y salud de sus trabajadores, estos, al momento de prestar servicios en la obra o faena de la empresa principal, se encuentran expuestos a riesgos de accidentes o enfermedades, en este sentido, la empresa contratista debe asegurarse de que la empresa principal cumple la normativa laboral en materia de prevención de riesgos y enfermedades profesionales, pues la ley señala expresamente que el deber de cuidado de la empresa principal no solo se extiende a sus dependientes si no también a terceros que obren en sus dependencias; incluso, la ley dispone que la empresa contratista debe dar facilidades a sus trabajadores para participar de las actividades del Comité Paritario que se constituye en la empresa principal.

7. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

En primer término, diremos que compliance no solo importa el cumplimiento de normativas y protocolos, para que estos sean efectivos se requiere una disposición y compromiso transversal en la empresa, desde los más altos directivos hasta los trabajadores de menor rango e incluso, de aquellos que se encuentran fuera de la estructura empresarial, tales como trabajadores de empresas de servicios transitorios o subcontratados, todo esto con la finalidad de instaurar una cultura de cumplimiento y prevención que haga efectivo el modelo de prevención.

• • • • •

1. El Decreto N°54 señala que deberán elaborar programas al respecto, y luego, entrega una serie de pautas para la elaboración de estos programas.

Luego, es necesario determinar el área específica en que se enfocará el programa. Para ello, se deben evaluar no solo exigencias legales, si no en lo práctico, los antecedentes y condiciones laborales de la empresa, precisando cuales serían las áreas más propensas a la materialización riesgos; por ejemplo, en materia de seguridad en el trabajo, pues es en esta es en la que se materializan los riesgos más importantes, tales como la pérdida de la vida de un trabajador o una lesión incapacitante.

Identificados los riesgos y las áreas más propensas, se proponen medidas de mejora y políticas de cumplimiento. De esta manera es posible elaborar un programa de compliance adecuado a las necesidades de la empresa y sus trabajadores.

En concreto, podemos señalar que, las primeras acciones corresponden a: (i) Determinación de objetivo que se persigue, (ii) áreas específicas en que se enfocará el programa, y determinado lo anterior, (iii) revisión de antecedentes y condiciones laborales de la empresa.

8. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

Sin perjuicio de que en Chile no existe un Derecho Penal del Trabajo, sí es posible que empleador sea responsable penalmente, particularmente en materia de accidentes del trabajo por un eventual cuasidelito de homicidio o de lesiones en caso de que se acredite que existió una negligencia grave en el cumplimiento de su deber de cuidado. Esta responsabilidad se puede extender en las diversas jefaturas, pudiendo incluso llegar al Gerente General y los miembros del Directorio.

9. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

En general, los aspectos obligatorios que aplican en un compliance laboral dicen relación con: (i) *cumplimiento de contratación laboral*, (ii) *pago de remuneraciones*, *cumplimiento de jornada y descansos de los trabajadores*, (iii) *reglamento interno de orden, higiene y seguridad*, (iv) *tercerización de trabajadores*, (v) *formalidades de desvinculación*, y, (v) *cumplimiento de deber de protección del empleador respecto de sus trabajadores (higiene y seguridad)*, entre otros.

Los aspectos facultativos se enmarcan en procedimientos internos no regulados por la normativa

laboral de nuestro país ("softlaw"), tales como Códigos de Conducta, procedimientos de selección y contratación de personal, y políticas de declaración de intereses, entre otros.

10. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

Sí, existen procesos, pero no tienen el carácter de obligatorios. En efecto, existen entidades acreditadas que permiten asegurar validez y estandarización de los programas de compliance, como lo son, por ejemplo, las normas internacionales de normalización dictadas por la Organización Internacional de Normalización (ISO), como por ejemplo Norma ISO 37.301, de carácter certificable, que establece requisitos y orientación para la implantación de un sistema de gestión de cumplimiento transversal en organizaciones, impulsando a su vez canales de denuncias como herramienta fundamental para el control y la generación de una cultura de compliance.



BASHAM 1912

Autor:

Álvaro González,
Socio Basham, Ringe y Correa



1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de Compliance Laboral en tu jurisdicción?

El marco regulatorio en materia laboral en Mexico, se estructura de la siguiente manera:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 123);**

- **Tratados Internacionales con regulaciones especiales en materia laboral;**

- Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP);
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC);

- **Convenios Internacionales:**

- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999;
- C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981;
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973;
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957;
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951;
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949;
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948;
- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; y
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

- **Ley Federal del Trabajo;**

- **Normas Oficiales Mexicanas en materia laboral:**

- **Normas de Seguridad:**

- NOM-001-STPS-2008 Edificios, locales e instalaciones
- NOM-002-STPS-2010 Prevención y protección contra incendios
- NOM-004-STPS-1999 Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria
- NOM-005-STPS-1998 Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas
- NOM-006-STPS-2014 Manejo y almacenamiento de materiales
- NOM-009-STPS-2011 Trabajos en altura
- NOM-020-STPS-2011 Recipientes sujetos a presión y calderas
- NOM-022-STPS-2015 Electricidad estática
- NOM-027-STPS-2008 Soldadura y corte
- NOM-029-STPS-2011 Mantenimiento de instalaciones eléctricas
- NOM-033-STPS-2015 Trabajos en espacios confinados
- NOM-034-STPS-2016 Acceso y desarrollo de

actividades de trabajadores con discapacidad.

- **Normas de Salud:**

- NOM-010-STPS-1999 Contaminantes por sustancias químicas
- NOM-010-STPS-2014 Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral
- NOM-011-STPS-2001 Ruido
- NOM-012-STPS-2012 Radiaciones ionizantes
- NOM-013-STPS-1993 Radiaciones no ionizantes
- NOM-014-STPS-2000 Presiones ambientales anormales
- NOM-015-STPS-2001 Condiciones térmicas elevadas o abatidas
- NOM-024-STPS-2001 Vibraciones
- NOM-025-STPS-2008 Iluminación
- NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial
- NOM-036-STPS-2018 Factores de riesgo ergonómico. Parte 1: Manejo manual de cargas

- **Normas de Organización:**

- NOM-017-STPS-2008 Equipo de protección personal
 - NOM-018-STPS-2000 Identificación de peligros y riesgos por sustancias químicas
 - NOM-018-STPS-2015 Peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas
 - NOM-019-STPS-2011 Comisiones de seguridad e higiene
 - NOM-026-STPS-2008 Colores y señales de seguridad
 - NOM-028-STPS-2012 Seguridad en procesos y equipos con sustancias químicas
 - NOM-030-STPS-2009 Servicios preventivos de seguridad y salud
- Normas Específicas:
- NOM-003-STPS-1999 Plaguicidas y fertilizantes
 - NOM-007-STPS-2000 Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas agrícolas
 - NOM-008-STPS-2013 Aprovechamiento forestal maderable
 - NOM-016-STPS-2001 Operación y mantenimiento de ferrocarriles
 - NOM-023-STPS-2012 Trabajos en minas subterráneas y a cielo abierto
 - NOM-031-STPS-2011 Construcción
 - NOM-032-STPS-2008 Minas subterráneas de carbón;

Adicionalmente, en el mes de julio de 2022 se emitió el proyecto de Norma Oficial Nom-037-Stps-2022, Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en materia de teletrabajo, el cual se encuentra en discusión y se espera la versión final sea publicada en los próximos meses.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de Compliance Laboral? ¿son estos obligatorios?

No. La jurisprudencia no otorga valor a los programas de Compliance Laboral y estos tampoco son considerados como obligatorios de conformidad con la legislación mexicana, sin embargo, es recomendable contar con un programa de esta índole a fin de tener un mayor control en cuanto al nivel de cumplimiento de la empresa frente a las diversas disposiciones laborales ya que la autoridad laboral se encuentra facultada para llevar a cabo inspecciones aleatorias a fin de evaluar el apego a la legislación laboral y, en caso de incumplimiento, podrá imponer sanciones, las cuales varían dependiendo la gravedad de la falta, recurrencia y capacidad económica.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de Compliance Laboral en tu país?

En términos generales, un programa completo de verificación de Compliance Laboral en Mexico debe de cubrir los siguientes puntos:

- Escritura constitutiva y poderes notariales.
- Registro Patronal Único (RPU), expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual atiende al nombre o razón social en diferentes ubicaciones geográficas, esto con la finalidad de asociar y que el empleador pueda controlar todos los movimientos internos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- Prima de Riesgos de Trabajo. Dicha prima es determinada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Formato AFIL-01, aviso de Inscripción Patronal o de Modificación en su Registro, (Formato para múltiples tramites en el Instituto Mexicano del Seguro Social), es el formato o documento que el Instituto Mexicano del Seguro Social facilita para tramitar distintos movimientos de sus trabajadores de manera presencial en la Subdelegación correspondiente a su registro patronal;
- Tarjeta de Identificación Patronal. Es el número de registro que identifica a una persona moral o entidad empleadora como parte del padrón de este Instituto, y lo autoriza para hacer altas, bajas y otros movimientos;
- Aviso de Registro Patronal de Personas Morales en el Régimen Obligatorio (Detalle General de la información de la Empresa, en cuanto su Registro), expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social;

- Certificado Digital es un fichero digital emitido por una tercera parte de confianza (una Autoridad de Certificación) que garantiza la vinculación entre la identidad de una persona o entidad y su clave pública, por tanto, permite identificar a su titular de forma inequívoca.

- Pago de cuotas obrero-patronales, ante la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social correspondiente a su registro patronal

- Contratos Individuales de Trabajo, los cuales deberán contener los requisitos legales y las condiciones laborales debidamente establecidas, así como cumplir con al menos, las prestaciones mínimas de la ley;

- Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI), mismo que se utilizan para dar probanza de los pagos que se efectúen a los empleados;

- Integración de las Comisiones Mixtas:

- Seguridad e Higiene, encargada de establecer medidas para prevenir posibles accidentes de trabajo, así como vigilar su cumplimiento;

- Productividad, Capacitación y Adiestramiento, encargada de promover y revisar la capacitación de los empleados para elevar la productividad de las empresas;

- Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, encargada de dar cumplimiento con el pago del 10% de las utilidades generadas por la empresa;

- Cuadro General de Antigüedades, encargada de llevar registro de la antigüedad de los trabajadores al servicio del patrón.

- Formatos DC-1, DC-2, DC-3, DC-4 y DC-5, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, los cuales tienen los siguientes propósitos:

- Formato DC-1. Es utilizado para construir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, para empresas con más de 50 colaboradores y debe incluir los datos generales de la empresa;

- Formato DC-2. Es un registro acerca de los programas de capacitación, adiestramiento y productividad de los empleados. Debe detallar los cursos que se impartirán en el centro de trabajo y el periodo;

- Formato DC-3. Su función es registrar y acreditar la capacitación que reciben los empleados, después de haber aprobado un curso o capacitación;

- Formato DC-4. Es un reporte que contiene todas las constancias laborales que se entregaron a colaboradores durante el periodo de un año y es un requisito para todas las empresas; y

- Formato DC-5. Este formato ayuda a llevar a cabo los trámites administrativos relacionados a agentes capacitadores. Este formato es obligatorio para las empresas o personas físicas que ofrecen programas y servicios de capacitación.

- Registrar a la empresa en el REPSE (Registro de Prestadores de Servicio Especializados u Obras Especializadas de la Secretaría del Trabajo o Previsión Social) en caso de que para la prestación de servicios la empresa ponga a su personal a disposición de sus clientes.

- Reglamento Interior de Trabajo.

- Protocolo para prevenir la Discriminación por razones de Género y Atención de Casos de Violencia y Acoso u Hostigamiento Sexual, así como Erradicar el Trabajo Forzoso e Infantil.

- Política para prevención e identificación de riesgos psicosociales, relativa a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

- Política de Teletrabajo (de ser aplicable).

- Contrato Colectivo de Trabajo (de ser aplicable).

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en Compliance Laboral?

No. Sin embargo, es recomendable contar con alguien encargado de llevar un registro y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones laborales que la ley impone a las empresas, a fin de contar con la documentación necesaria desde un punto de vista laboral. Lo anterior, en virtud de que la empresa puede ser objeto de inspecciones realizadas por la autoridad laboral, la cual está facultada para evaluar el nivel de apego al marco normativo laboral, así como para imponer sanciones en caso de incumplimiento.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de Compliance Laboral?

Un programa de Compliance Laboral le otorga valor a la empresa de la siguiente manera:

- Se verifica y determina el nivel de cumplimiento de la empresa frente al marco normativo en materia laboral.
- Ayuda a prevenir la imposición de multas y/o contingencias asociadas con algún incumplimiento

laboral en caso de una inspección de trabajo practicada por la autoridad.

- Disminuye el número de demandas laborales.

- Le otorga a la empresa de elementos/documentos probatorios fehacientes para ofrecer en juicio en caso de que se presente algún conflicto laboral.

- Promueve el cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores.

- Favorece al ambiente laboral de la empresa ya que ayuda a prevenir conflictos internos entre empleados y en caso de que estos se presenten, a establecer los mecanismos y/o protocolos necesarios para su atención y resolución previo a una instancia judicial.

- Promueve una mejor imagen de la empresa, otorgándole competitividad en su campo de trabajo y genera buena reputación frente a clientes, proveedores e incluso autoridades.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de Compliance Laboral?

1) Elegir y/o determinar a la persona(as) que estará a cargo de diseñar y supervisar el programa de Compliance Laboral.

2) Contar con un listado de documentos (como el mencionado en la pregunta 3) que sirva como marco de referencia respecto a la normativa y obligaciones aplicables a la empresa en materia laboral.

3) Hacer un análisis del estado actual de la empresa y la documentación que hasta el momento tiene del listado de documentos mencionado en el apartado anterior. Lo anterior con la intención de hacer un contraste entre la documentación que debe de tener la empresa y la que tiene hasta el momento.

4) Analizar cuáles son las obligaciones que la empresa no ha dado cumplimiento y determinar si las razones son justificables o no (p.ej. El hecho de que una empresa no tenga una comisión mixta de capacitación y adiestramiento es justificable si la empresa no tiene a más de 50 colaboradores).

5) Realizar las acciones necesarias para corregir deficiencias y cumplir con aquellas obligaciones que se encuentran en estado de incumplimiento sin una causa justificable.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

Sí, en términos generales las personas jurídicas pueden ser sancionadas penalmente cuando los delitos cometidos por personas físicas se cometan en su nombre, por su cuenta, en su beneficio o con los medios que proporcionen y haya existido una inobservancia del debido control que hubiere generado o incrementado el riesgo más allá de lo legalmente permitido, del cual hubiere derivado la comisión del delito por parte de la persona física. Cabe señalar que, el Código Penal Federal y los Códigos Penales de cada una de las 32 Entidades Federativas de México establecen los términos de la responsabilidad penal de personas jurídicas y los delitos por los que se les puede atribuir dicha responsabilidad, por lo que dependerá de cada legislación determinar si todos los delitos pueden ser imputados a las personas jurídicas o sólo algunos de ellos.

En este sentido y a manera de ejemplo, tenemos que en tratándose de delitos federales el artículo 11 Bis del Código Penal Federal establece un catálogo de delitos por los que puede atribuirse la responsabilidad penal a las empresas, entre los que se encuentran el cohecho, fraude, operaciones con recursos de procedencia ilícita, delitos contra el medio ambiente, delitos contra la propiedad industrial, defraudación fiscal, contrabando, entre otros. Por lo tanto, para poderse imputar a la persona jurídica alguno de los delitos de dicho catálogo se debe actualizar lo previsto en el primer párrafo del artículo 421 del Código Nacional de Procedimientos Penales, consistente en que el delito sea cometido a su nombre, por su cuenta, en su beneficio o a través de los medios proporcionados, debiéndose determinar que existió una inobservancia del debido control en la organización.

Por otro lado, a manera de ejemplo en tratándose de un delito del fuero común, el Código Penal de la Ciudad de México establece en su artículo 27-bis, que por todos los delitos previstos en dicha legislación y demás legislaciones de esa Entidad Federativa, pueden ser penalmente responsables las personas jurídicas con independencia si la comisión es dolosa o culposa, incluida la tentativa en el caso de delitos dolosos. Al respecto, en el caso de la Ciudad de México se establecen dos supuestos alternativos a partir de los cuales puede atribuirse dicha responsabilidad:

a) Cuando los representantes legales y/o administradores de hecho o de derecho cometan un delito en su nombre, por su cuenta, en su provecho o exclusivo beneficio; o

b) Cuando las personas físicas sometidas a la autoridad de los representantes legales y/o administradores de hecho o de derecho, cometan un delito por no haberse ejercido sobre ellas un debido control dentro del ámbito organizacional y esa conducta ilícita se realice con motivo de actividades de la empresa, ya sea por cuenta, provecho o exclusivo beneficio de la persona jurídica.

Atento a todo lo anterior, para que pueda ser imputable a una persona jurídica algún accidente que pueda ser considerado como delito o cualquier otro delito cometido por sus trabajadores con motivo de las actividades laborales, deberá acreditarse que existió una ausencia de debido control al interior de la organización que permitió la creación o incremento del riesgo más allá de lo legalmente permitido, de modo que dicha conducta ilícita se hubiese visto favorecida por esa ausencia del debido control al no existir mecanismos de prevención suficientes e idóneos que mitigaran dicho riesgo.

Por lo tanto, es importante que las empresas adopten modelos de gestión y prevención de riesgos penales conforme a su actividad empresarial que desarrollen, de manera que permitan la mitigación de los riesgos acorde a su tamaño, giro comercial y ubicación geográfica.

Asimismo, desde una perspectiva laboral, la Ley Federal del Trabajo establece que, en los siguientes casos, la Oficina de Inspección de Trabajo o el Tribunal competente, dará vista al Ministerio Público de los siguientes hechos ocurridos:

a. Artículo 343-E: Respecto de los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosa o negligentemente, omitan implementar las medidas de seguridad previstas en las disposiciones legales aplicables, y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente.

Adicionalmente, serán sujetos a las siguientes multas si por su omisión se produce un riesgo de trabajo que:

i. Genere a uno o varios trabajadores una discapacidad permanente parcial: multa de hasta 2,000 veces la Unidad de Medida y Actualización "UMA" (cuyo valor diario vigente es de \$96.22 pesos en el año 2022).

ii. Genere a uno o varios trabajadores una discapacidad permanente total: multa de hasta 3,500 veces la UMA.

iii. Provoque la muerte del trabajador: multa de hasta 5,000 veces la UMA.

b. Artículo 730: Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria puedan constituir la comisión de un delito.

c. Artículo 860: Si el demandado quebranta el arraigo (prevención para que el demandado no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado) decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad.

d. Artículo 1003: Si el patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el Compliance Laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

a. Condiciones generales de Trabajo

- i. Contratos individuales de trabajo: *Obligatorio*
- ii. Recibos de pago de salario y prestaciones de los empleados: *Obligatorio*
- iii. Maternidad y lactancia: *Obligatorio*
- iv. Permisos de paternidad: *Obligatorio*
- v. Manuales y políticas internas: *Facultativo*
- vi. Comisiones Mixtas:
 - 1. Condiciones generales de seguridad e higiene: *Obligatorio*
 - 2. Capacitación, adiestramiento y productividad: *Obligatorio (para empresas con más de 50 trabajadores)*
 - 3. Cuadro General de Antigüedades: *Obligatorio*
 - 4. Reglamento Interior de Trabajo: *Facultativo*
 - 5. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa (PTU): *Obligatorio*

b. Derecho colectivo del trabajo: *Facultativo*

c. Seguridad Social

- 1. Instituto Mexicano del Seguro Social: *Obligatorio*
- 2. Infonavit: *Obligatorio*
- 3. Infonacot: *Obligatorio*

d. Empleados extranjeros: *Obligatorio*

e. Procesos de sustitución patronal: *Obligatorio*

f. Régimen de Subcontratación: *Obligatorio*

g. Teletrabajo: *Obligatorio (en caso de que se implemente dicha modalidad)*

h. Norma Oficial Mexicana NOM-035- Factores de Riesgos Psicosociales: *Obligatorio*

i. Prestadores de servicios

- 1. Prestadores de servicios profesionales: *Obligatorio*
- 2. Prestadores de servicios especializados: *Obligatorio*

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento Laboral?

Si, el Reglamento de General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (el “Reglamento”) establece que, la vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, se puede realizar mediante inspecciones de trabajo, o bien, a través de “Mecanismos Alternos a la Inspección”, los cuales si bien no resultan ser un proceso de certificación, si son programas voluntarios a los que los patrones deciden adherirse para verificar el nivel de observancia a las disposiciones laborales vigentes y aplicables.

En términos del artículo 2° del citado Reglamento, establece que, los mencionados Mecanismos Alternos a la Inspección son esquemas que las Autoridades del Trabajo ponen a disposición de los patrones para que informen o acrediten el cumplimiento de la normatividad laboral, incluidos los utilizados por los organismos privados para la evaluación de la conformidad, debidamente acreditados y aprobados, así como las acciones de concertación y colaboración a través de convenios, los cuales tienen por objeto la mejora regulatoria, la capacitación y combatir cualquier tipo de corrupción.

Las Autoridades del Trabajo podrán comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral a través de estos Mecanismos Alternos a la Inspección, que podrán ser entre otros:

- avisos de funcionamiento,
- cuestionarios,
- evaluaciones, o
- requerimientos análogos para que los patrones o sus representantes, los trabajadores o sus representantes y los integrantes de las comisiones, proporcionen la

información requerida.

Asimismo, se podrán utilizar las tecnologías de la información que para tales efectos estén habilitadas y sean determinadas por la Autoridad Laboral, para implementar y dotar de funcionalidad los Mecanismos de referencia.

Actualmente, existen los siguientes Mecanismos alternos a la Inspección:

A. Programa de autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST): Mecanismo voluntario que tienen los centros de trabajo, para promover la instauración de un sistema de administración en seguridad y salud en el trabajo, a fin de disminuir los accidentes y enfermedades laborales y cumplir con las normas oficiales mexicanas en la materia que sean de su competencia.

El mecanismo de referencia, tiene como objetivos:

- *El cumplimiento voluntario de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo con la corresponsabilidad de empleadores y trabajadores.*
- *La mejora continua en la prevención de accidentes y enfermedades.*
- *Disminuir accidentes y enfermedades de trabajo.*
- *Fortalecer liderazgo de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la prevención de riesgos.*

B. CUMPLILAB: Sistema para informar a la autoridad laboral el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo.

Nace como un mecanismo alternativo a la Inspección y pretende propiciar, por una parte, mayor cobertura y racionalización de los recursos y servicios que proporciona la inspección del trabajo y por la otra, que los patrones cuenten con esquemas alternativos que les permitan, de manera sencilla, transparente, amigable y gratuita, dar cumplimiento a las obligaciones que derivan de la normatividad laboral así como, incentivar el cumplimiento en beneficio del propio centro de trabajo y de los trabajadores, utilizando las tecnologías de la información.

C. Programa de verificación Laboral Voluntaria: El objetivo de este mecanismo es que los patrones declaren de manera voluntaria el nivel de cumplimiento

de obligaciones laborales, el cual constará de 4 módulos principales:

- *Condiciones Generales de Trabajo*
- *Capacitación y Adiestramiento*
- *Seguridad y salud en el trabajo*
- *Otros aspectos laborales*

Este Programa es voluntario y, en caso de que los patrones acudan a este beneficio, agoten los módulos correspondientes y su cumplimiento resulte satisfactorio, podrían ser exceptuados de las visitas o inspecciones ordinarias.



Autor:

Álvaro Galli, Socio Beccar Varela



1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

No hay ninguna normativa que específicamente refiera al compliance desde la perspectiva del derecho del trabajo. Sin perjuicio de ello, señalamos que en el año 2018, entró en vigencia en Argentina, la Ley N°27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Aunque el objeto de esta ley no tiene directa naturaleza laboral (por el contrario esta ley tiene por foco la potencial imputación de responsabilidad penal a la persona jurídica por delitos relacionados con la corrupción que hubieran sido realizados, directa o indirectamente, con su intervención o en su nombre, interés o beneficio – incluyendo, por supuesto, empleados –), sí posee algunos elementos que podrían afectar las relaciones laborales. En tal sentido, la ley incluye reglamentación sobre la conveniencia (mas no obligatoriedad) de contar con un programa de integridad adecuado. Dentro de los elementos de dicho programa, se encuentran lo atinente a capacitación, canales de denuncia y protocolos de investigación. Aunque la ley (y su reglamentación) se refiere a cuestiones relacionadas con la corrupción, generalmente las empresas utilizan los mismos recursos para cuestiones relacionadas con el compliance laboral.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿son estos obligatorios?

En Argentina no existen muchos precedentes jurisprudenciales que refieran a programas de compliance laboral.

Algunos fallos han hecho referencia a los canales de denuncia interno en casos de reclamos por acoso laboral y han concluido que la existencia de canales de denuncia no exime de responsabilidad al empleador si se acredita el evento de acoso.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

No existen regulaciones al respecto. Son buenas prácticas:

- Gestión del clima laboral: implementación de códigos de conducta, capacitaciones en materia de respeto en el lugar de trabajo; y la implementación de canales de denuncia internos y de procedimientos de investigación que incluyan políticas de no retaliación.
- Cadena de valor: implementar controles de cumplimiento con la normativa laboral y de derechos humanos de la

cadena de valor de la Empresa, incluyendo la realización de auditorías periódicas, con especial foco en aquellas áreas donde exista mayor riesgo de violación de las obligaciones laborales.

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

La implementación de programas de compliance puede contribuir a la prevención de reclamos de empleados propios por eventos tales como el acoso laboral o la discriminación.

Asimismo, el control de cumplimiento de la normativa laboral por parte de los integrantes de la cadena de valor puede contribuir a evitar reclamos por parte de los empleados de los proveedores de servicios o titulares de los establecimientos cedidos por el principal.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

No existen pautas legales en torno a las acciones que deben implementarse. Sin perjuicio de ello, la realización de un análisis y mapa de riesgos suele ser la primera medida.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

Aunque la regla general es que no, existen algunos regímenes especiales que podrían generar responsabilidad penal a las empresas. El régimen más relevante es el de la Ley N°27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas que prevé la imputación de responsabilidad penal a la empresa por delitos relacionados con corrupción que hubieran sido realizados, directa o indirectamente, con su intervención o en su nombre, interés o beneficio – incluyendo, por supuesto, empleados.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

Medidas tendientes a evitar daños a la integridad

psicofísica de los empleados que incluyan la capacitación de trabajadores e implementación de canales de denuncia internos.

Control de cumplimiento de las obligaciones laborales de la cadena de valor.

Todos son optativos, a excepción del cumplimiento de las normas laborales respecto de los trabajadores propios y el control del cumplimiento de las obligaciones de los servicios tercerizados que hagan a la actividad normal, específica y propia del principal.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

Existen procesos de certificación privados.



Autores:

Randall González, Socio BLP

Gabriel Arce, Asociado Senior BLP



| Costa Rica

1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

Apesar de que Costa Rica ha estado siguiendo la tendencia del Compliance, específicamente no hay regulación ni legislación que tenga que ver con cumplimiento; sin embargo, en materia laboral lo que se debe de cumplir es lo que está regulado en la Constitución Política, el Código de Trabajo y las leyes conexas, como lo son la Ley del Aguinaldo, Ley de Protección de los Menores, Ley de Protección al Trabajador y demás leyes conexas laborales.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿son estos obligatorios?

No se reconocen los programas de Compliance, en virtud de que no son de acatamiento obligatorio en Costa Rica ya que como se mencionó anteriormente, no existe legislación al respecto.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Debería contener políticas organizacionales, capacitación, comunicación y el establecimiento de un canal de denuncias para prevenir acoso laboral, acoso sexual y discriminación, también debe regular el tema de jornada justa, para asegurar que los colaboradores no laboren más tiempo del que deben y que si lo hacen que se le paguen las horas extras de conformidad con la ley.

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No es obligatorio.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

El valor que aporta es que se puede disminuir la responsabilidad penal de una empresa ante delitos ambientales por ejemplo, ayuda con la prevención de no tener que afrontar sanciones ante procesos de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a no ser acusados por infracciones de las leyes laborales, a la prevención de posibles condenas por demandas de derechos individuales por trabajadores.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

Primero contar con un modelo de prevención y un diagnóstico de cuál es la situación real de la empresa, para evaluar los riesgos y procesos de debida diligencia específicas para el correcto cumplimiento de la empresa.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

Realmente la responsabilidad penal en el contexto de las faenas se limita a cada situación en específico, como lo podrían ser delitos ambientales o económicos cometidos por los colaboradores o representantes, lo que deberá ser analizado en cada caso. En lo referente a la seguridad de los colaboradores durante sus faenas, se aclara que, todos los trabajadores deberán contar con la cobertura de los beneficios del seguro social y con la póliza de riesgos de trabajo del Instituto Nacional de Seguros; por lo que, si un patrono no tiene asegurados a los trabajadores y estos sufren algún accidente laboral, el patrono deberá de pagar todos los rubros correspondientes al accidente.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

Actualmente en Costa Rica los temas de acoso laboral, sexual, de discriminación en el proceso de reclutamiento o en el ambiente de trabajo, los demás son facultativo.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

No existen, lo recomendable es seguir los estándares internacionales para gestión de riesgos y sistemas de gestión de compliance.

| El Salvador

1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

En El Salvador no existe ninguna regulación expresa en materia de compliance laboral, entendiendo por este término la implementación de procedimientos y buenas prácticas internas para prevenir y gestionar el riesgo de incumplimiento de la legislación laboral.

En cuanto a documentación interna obligatoria, la legislación salvadoreña establece como documentos obligatorios, los siguientes:

- Reglamento interno de trabajo, el cual contiene reglas detalladas sobre las relaciones laborales, así como disposiciones disciplinarias. Debe ser aprobado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y es obligatorio para empleadores con 10 trabajadores o más.
- Programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales, el cual contiene la identificación de los riesgos de seguridad y salud ocupacional, así como las medidas para su gestión, entre otros elementos. Obligatorio para empleadores con 15 o más trabajadores, así como para empresas que operan en labores peligrosas o insalubres sin importar su número de trabajadores.
- Políticas sobre las condiciones de teletrabajo. Obligatorias para empleadores con personal bajo régimen de teletrabajo.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral?, ¿son estos obligatorios?

No.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

N/A

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

N/A.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

N/A

7. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral?, ¿cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

N/A

8. ¿Existen proceso de certificación de programas de cumplimiento laboral?

No existe ningún proceso de certificación con valor legal.

| Guatemala

1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

Constitución Política de la República, Código de Trabajo, Código de Migración, Ley de Actualización Tributaria, Ley de Bonificación Anual para los trabajadores del sector privado y público, Ley del Aguinaldo, Ley de Bonificación Incentivo, Ley emergente para la conservación del empleo, Ley de Fomento y desarrollo de la actividad exportador y de maquila, Ley que regula los servicios de seguridad privada, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley de Protección Integral de la niñez y adolescencia, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Ley que Promueve el Turismo Interno.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿son estos obligatorios?

No son reconocidos ni obligatorios los programas de compliance.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Planificación, Organización normativa, subprograma de comunicación o socialización y evaluación de cumplimiento de normas en temas laborales en general.

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No es obligatorio.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

Los programas de compliance laboral, regularmente aportan una certeza a las compañías del cumplimiento la regulación relacionada con los empleados, reducción de riesgos de imposición de multas administrativas.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un

programa de compliance laboral?

Elaborar el Plan de Cumplimiento con el apoyo de expertos en materia laboral, determinar cuáles son las normas aplicables específicamente a la compañía, hacer el diagnóstico interno para determinar el grado de cumplimiento actual.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

La responsabilidad penal es personalísima, por lo que en caso de hechos que puedan ser tipificados como delitos, las personas sancionadas serán quienes hayan intervenido en la ejecución de tales hechos independientemente de la existencia de una relación laboral previa.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

No existe obligación de aplicación de compliance laboral en ningún ámbito.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

No existen.

| Honduras

1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

En Honduras no existe regulación sobre cumplimiento, sin embargo, en materia laboral, los patronos deben cumplir con el Código del Trabajo y demás leyes y reglamentos aplicables como la Ley del Salario Mínimo, Ley del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en concepto de Aguinaldo, Reglamento del Décimo Cuarto Mes en concepto de Compensación Social, Reglamento para el Pago del Bono Educativo, Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social, Ley del Régimen de Aportaciones Privadas, Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional, entre otras.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿son estos obligatorios?

Al no haber legislación en materia de cumplimiento en Honduras, no hay jurisprudencia al respecto, por lo

tanto, no hay obligatoriedad.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Un programa de cumplimiento debe de verificar que la empresa cumpla con los siguientes requisitos legales: inscripción en las instituciones del Estado (IHSS, RAP e INFOP), pago del salario mínimo, pago de horas extras cuando corresponan, contar con un reglamento interno de trabajo aprobado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, contar con una comisión mixta de higiene y seguridad, entre otros.

4. ¿La institucionalidad de libre competencia de tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance en esta materia?

Actualmente contamos con una Ley y un Reglamento y con una institucionalidad que vela por el derecho de la Competencia, pero en la práctica es bien limitada su función principal, ya que en su mayor parte viene a ser la verificación y aprobación de concentraciones económicas y no está ejerciendo en la práctica a una función de fiscalización estrictamente con la ley. En tal sentido los programas de compliance no son requisito ni son valorados por la Comisión Para la Defensa y Promoción de la Competencia (CDPC).

5. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No.

6. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

Contar con un programa de cumplimiento laboral aportaría a las empresas en el sentido de tener seguridad y confianza de que, al momento de recibir inspecciones por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, la empresa cumple con la legislación laboral y no podrá ser objeto de multas por parte de la Secretaría.

7. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

La empresa debe de realizar una debida diligencia específicamente para el tema laboral con el fin de conocer el estado en el que se encuentra y, a partir de ahí, comenzar a solucionar o fortalecer los puntos en que tenga debilidad. Posteriormente, debe de contar con un

Oficial de Cumplimiento que tenga conocimientos en la materia para que dicho Oficial se asegure de que la empresa cumpla con nuestra legislación.

8. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

En nuestro nuevo Código Penal se derogó la responsabilidad penal de las personas jurídicas, por lo tanto, no pueden ser sancionadas penalmente por delitos laborales. En materia administrativa, sobre los accidentes de trabajo, si pueden ser objeto de penalizaciones por parte de la autoridad como ser multas e indemnizaciones.

9. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

Los ámbitos laborales en que aplicaría el compliance laboral obligatorio son principalmente: la seguridad de los trabajadores, explotación, acoso y discriminación laboral.

10. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

En Honduras no existen.

| Nicaragua

1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

No existen, lo recomendable es seguir los estándares internacionales para gestión de riesgos y sistemas de gestión de compliance.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿son estos obligatorios?

No son reconocidos ni obligatorios los programas de compliance.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Planificación, organización normativa, subprograma de comunicación o socialización y evaluación de cumplimiento de normas en temas laborales en general.

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No es obligatorio.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

Los programas de compliance laboral, regularmente aportan una certeza a las compañías del cumplimiento la regulación relacionada con los empleados, reducción de riesgos de imposición de multas administrativas.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

Elaborar el Plan de Cumplimiento con el apoyo de expertos en materia laboral, determinar cuáles son las normas aplicables específicamente a la compañía, hacer el diagnóstico interno para determinar el grado de cumplimiento actual.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

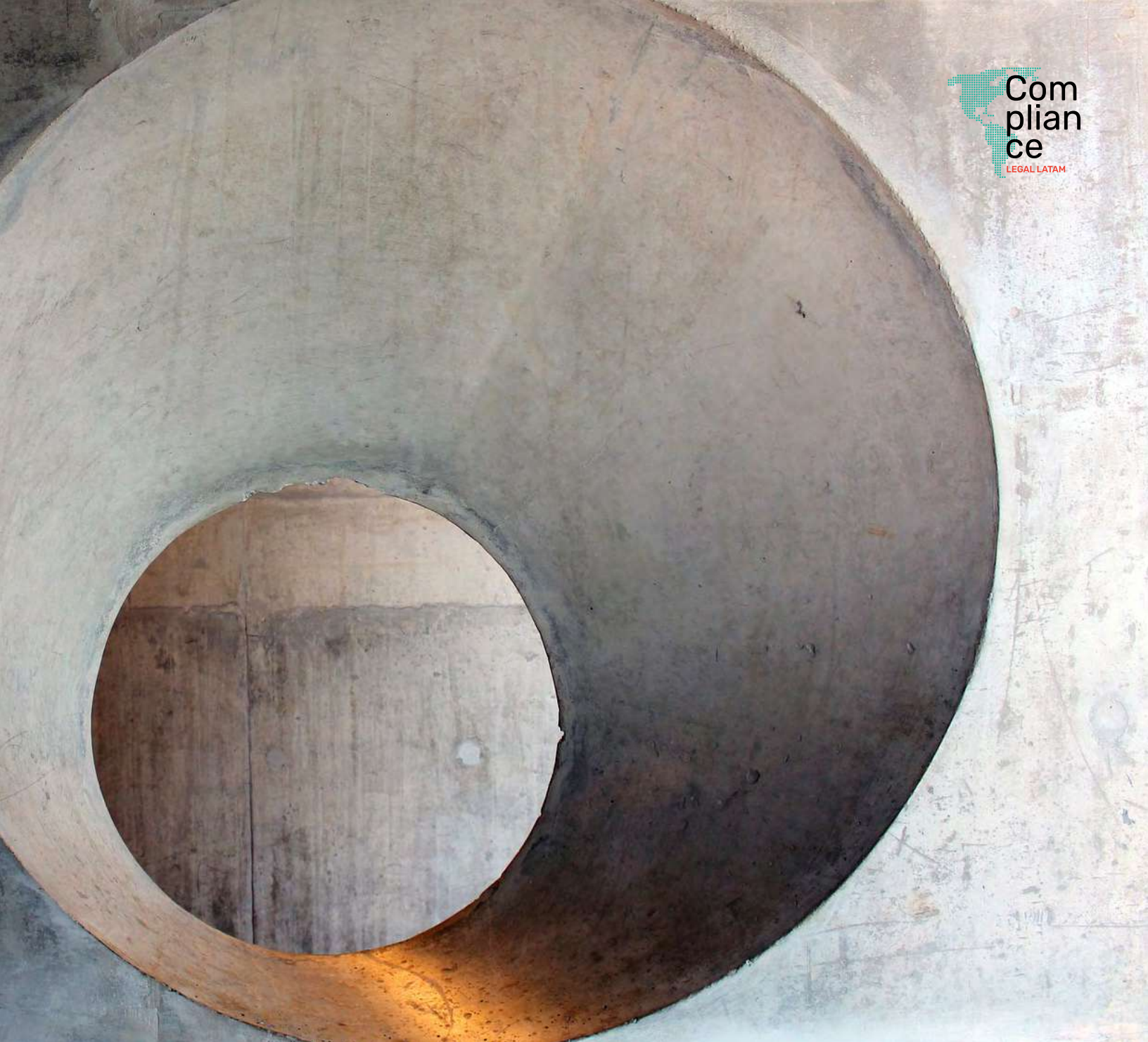
La responsabilidad penal es personalísima, por lo que en caso de hechos que puedan ser tipificados como delitos, las personas sancionadas serán quienes hayan intervenido en la ejecución de tales hechos independientemente de la existencia de una relación laboral previa. Además, la persona jurídica podría ser civilmente responsable en caso de que así se determine.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

No existe obligación de aplicación de compliance laboral en ningún ámbito.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

No existen.



Autor:

Francisco Vacas, Socio Bustamante
Fabara



1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

No existe una normativa regulatoria en el Ecuador respecto del concepto específico de compliance laboral, es un concepto que no se maneja. El Ministerio del Trabajo con fecha 14 de mayo del 2021 emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2021-165 por el cual expide el "REGLAMENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL SELLO T DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES", donde se verifican cumplimientos de obligaciones laborales que le dan beneficios de atención prioritaria en trámites en el ministerio así como no ser inspeccionado por 2 años, salvo denuncias específicas.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿son estos obligatorios?

Únicamente en relación al **SELLO T** señalado en la respuesta precedente se reconoce un valor a dicho programa, el cual no es obligatorio para los empleadores, siendo facultativo a quien lo desee.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Un programa de compliance laboral, que lo tenemos desarrollado en nuestra firma como producto para clientes, contempla elementos de cumplimiento de las obligaciones del empleador con sus trabajadores directos y los de terceros que le brinden servicios, previstas en la ley, normativa aplicable, reglamentos, resoluciones, acuerdos ministerial, así como temas de seguridad social y ocupacional.

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

Es fundamental tenerlo para que cada empresa a nivel de representantes legales y socios/accionistas conozcan y puedan tener claridad del contingente que podrían tener en el ámbito laboral, el cual en Ecuador es bastante considerable con sanciones fuertes y altas económicamente.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

Contar con un servicio de calidad y profesional especializado en ejecutar este tipo de programas.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

Es posible por omisión y negligencia. No es una práctica común pero existe la posibilidad.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

Todas las obligaciones del empleador en la relación laboral, así como aquellas de la seguridad social y las ocupaciones, obligatorias estas.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

Existe el **SELLO T** emitido por el Ministerio del Trabajo.



Autora:

Mario Pinatte, Socio Senior CPB

Cynthia Rojas, Asociada Senior CPB



1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

En Perú, dentro de lo que viene a ser compliance laboral se consideran tres aspectos importantes: (i) *lo relacionado a la prevención y sanción del hostigamiento sexual*, (ii) *la Seguridad y Salud en el Trabajo* y (iii) *lo relativo a la prohibición de discriminación remunerativa*.

Respecto al marco regulatorio aplicable, comentamos lo siguiente:

(i) *Prevención y sanción del Hostigamiento sexual*, se regula por la Ley N°27.942 y su reglamento Decreto Supremo 014-2019-MIMP, donde se señalan los supuestos, procedimientos, obligaciones que deben implementar los empleadores.

(ii) *Seguridad y Salud en el Trabajo*, se regula por la Ley 29783, y su reglamento Decreto Supremo 005-2012-TR, donde se establece todos los requisitos y procedimientos para implementar un Sistema de Seguridad y Salud.

(iii) *Prohibición de discriminación remunerativa*, se regula por la Ley N°30.709 y su reglamento Decreto Supremo N° 002-2018-TR donde se establece la prohibición de la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿Son estos obligatorios? (respuesta a 2da parte de esta pregunta es sobre obligatoriedad de los programas)

Sí, existe jurisprudencia relevante que versa sobre algunos aspectos del compliance laboral. No toda jurisprudencia es obligatoria, existe jurisprudencia con carácter vinculante cuya aplicación es obligatoria, pero otra que no lo tiene pero igualmente sirve para conocer los criterios o tendencias de los jueces para resolver ciertas materias.

Los programas de compliance laboral, como los mencionados en el primer punto, son de obligatorio cumplimiento. Su inobservancia puede acarrear sanciones como multas para el empleador.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Los elementos mínimos pueden variar de acuerdo al

aspecto laboral específico, por ejemplo, en el caso del programa de prevención del hostigamiento sexual es necesario contar con un canal de denuncias, así como un delegado o comité de intervención contra el hostigamiento sexual, capacitaciones para trabajadores y órganos a cargo de la prevención, investigación y sanción, políticas internas, entre otros.

Cada programa tiene sus propios elementos, requerimientos, y requisitos que deben ser implementados por la empresa.

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No, no existe tal obligación, pero el encargado de prevención, cuando corresponda termina asumiendo la vigilancia y cumplimiento de compliance laboral.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

Los programas de Compliance Laboral permiten a las empresas contar con un enfoque preventivo, así como asegurar que todos sus trabajadores conozcan las obligaciones a las que están sujetos a nivel externo como interno. Permite asimismo evitar sanciones por parte de la autoridad de trabajo, daño reputacional o posibles demandas judiciales por parte de los trabajadores.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

Dentro de las primeras acciones que una empresa debe realizar consideramos que es necesario realizar un diagnóstico o auditoría interna, de manera que se pueda determinar los riesgos a los que está expuesta, los sistemas que deba implementar o mejorar y de esa manera implementar un mejor control.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

Nuestra normativa no contempla Responsabilidad penal autónoma por la comisión de los delitos relacionados a aspectos como la infracción de normas laborales de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, existen las denominadas consecuencias accesorias que recaen sobre la empresa y que pueden determinar la imposición de multas, el cierre de locales, entre otros.

Asimismo, los temas relacionados a Seguridad y Salud en el Trabajo si pueden acarrear contingencias a nivel penal contra los representantes de la empresa por poner en riesgo la vida o salud de sus trabajadores, o si se produce el fallecimiento de un trabajador o un tercero como consecuencia de la inobservancia de las normas pertinentes.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

Los ámbitos laborales son los que hemos mencionado en el primer punto. Son obligatorios, y por ello su inobservancia puede traer sanciones por parte de la autoridad administrativa de trabajo ante una inspección de oficio o por denuncia de un trabajador. Asimismo, puede traer contingencias a nivel judicial si algún trabajador recurre a esta instancia.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

No, no existe un proceso de certificación.



DEMAREST

Autores:

Renato Canizares, Socio Demarest

Celso Báez do Carmo, Asociado Senior Demarest



1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

En Brasil, no hay una ley o regulación específica sobre compliance laboral, por lo que todavía no hay un marco regulatorio en esa materia.

Sin embargo, la legislación laboral brasileña es extremadamente amplia, empezando por “La Consolidación de las Leyes Laborales - CLT”, con más de 1.000 artículos que gobiernan las relaciones laborales en los ámbitos individual y colectivo. Además, hay otras inúmeras regulaciones de jerarquía inferior a la CLT, en especial las 37 normativas sobre seguridad y salud en el ambiente de trabajo, todas conteniendo reglas muy detalladas en relación con seguridad en máquinas, trabajo con actividades peligrosas y insalubres, trabajo en altura, entre otros.

Hay que mencionar también el reciente intento del Gobierno Federal para simplificar las normativas laborales, lo que resultó en la revocación de más de 1.000 regulaciones del Ministerio del Trabajo y la consolidación en menos normativas infralegales.

Por si fuera poco, las empresas deben estar atentas a los convenios colectivos celebrados con los sindicatos representantes de los empleados. Tales convenios establecen condiciones de trabajo que van desde la aplicación de ajuste de los sueldos hasta protecciones contra despido, beneficios, horario de trabajo y mucho más.

Por lo tanto, pese no haber una regulación sobre **compliance laboral**, la legislación brasileña es minuciosa en esos temas, lo que lo hace una medida extremadamente recomendable para evitar riesgos y contingencias.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿son estos obligatorios?

Los programas específicos de *compliance laboral* todavía son iniciativas poco desarrolladas en Brasil. Por ese motivo, no es común que los tribunales laborales brasileños enfrenten situaciones de empresas que tengan esos programas y los usen como argumentos de sus defensas en disputas judiciales.

Entretanto, la existencia de programas internos con medidas claras sobre compliance laboral seguramente puede ser explorada como evidencia de que la empresa se preocupa con el cumplimiento de la legislación, lo que

puede ser extremadamente favorable en el curso de una investigación empezada por la Fiscalía Pública Laboral, o mismo en una acción civil pública basada en supuestos incumplimientos sistemáticos de la legislación.

Así, es posible que, con el desarrollo de esos programas, la jurisprudencia pase a tratarlos como evidencias de buenas prácticas laborales, contribuyendo para la imagen positiva de las empresas delante de las Cortes.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Como se ha mencionado, en Brasil la implementación de un programa de compliance laboral no es obligatoria. Por lo tanto, no hay una guía con requisitos mínimos para un programa de ese tipo.

Sin embargo, se recomienda que un buen programa empiece con el apoyo total de la dirección de la empresa para que sea efectivo y pueda alcanzar sus objetivos. Además, hay que crear un Comité responsable por su ejecución, con autonomía para conducción de sus actividades y con mecanismos para evitar conflictos de interés.

Asimismo, los programas de compliance laboral deben contener *(i) mecanismos para análisis de riesgos e identificación de posibles prácticas irregulares; (ii) mecanismos para implementación de mejores prácticas; (iii) creación de manuales y códigos de conducta en variados aspectos laborales; (iv) capacitación de los empleados, con entrenamientos periódicos; (v) canales oficiales para denuncias sobre prácticas irregulares; (vi) procedimientos estandarizados para la investigación de denuncias; (vii) adopción de medidas correctivas y aplicación de sanciones por las violaciones; (viii) monitoreo y revisión constante del programa, con actualizaciones periódicas.*

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No, en Brasil no hay obligación para que las empresas tengan un oficial responsable por el compliance laboral. No obstante, se recomienda la creación de un Comité interno para seguimiento del programa.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

Los programas de compliance laboral pueden aportar valor a las empresas en diversas formas, tales como *(i) reducción de riesgos y contingencias laborales; (ii)*

beneficios para la imagen y reputación de la empresa como una buena empleadora, atrayendo los mejores talentos; (iii) ambiente laboral saludable, proporcionando condiciones para que sus empleados presenten buena performance; (iv) ventaja competitiva frente al mercado ya que muchas empresas establecen políticas de contratación de servicios que prestigian proveedores que mantienen buenas prácticas de compliance.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

Una vez establecido el Comité responsable por el programa de compliance laboral, la primera acción sería la realización de una “due diligence” laboral, con el objetivo de evaluar potenciales incumplimientos de la legislación e identificar posibles riesgos y contingencias.

Con eso, la empresa tendrá un mapeo de las necesidades más urgentes para la implementación de un plan efectivo.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

Las entidades jurídicas no son sancionadas penalmente por delitos cometidos en el contexto de las actividades de los trabajadores en Brasil, pero sus administradores pueden sí ser punidos criminalmente, dependiendo de las circunstancias de cada caso y del nivel de participación de cada individuo.

Hay que mencionar todavía que la ley penal brasileña contiene un título dedicado exclusivamente para tratar de los delitos contra la organización del trabajo, incluyendo sanciones para prácticas como (i) frustración de derechos laborales asegurados por ley, (ii) sumisión de personas a condición análoga a esclavitud; (iii) atentar contra la libertad de asociación sindical; entre otros.

Constatada la ocurrencia de uno de esos delitos, los administradores de la sociedad pueden ser responsabilizados penalmente.

Por último, es importante mencionar que la Ley Anticorrupción brasileña establece la responsabilidad objetiva civil y administrativa de las empresas por infracciones cometidas por sus empleados en el contexto de sus actividades profesionales. Vale decir, pese no haber responsabilización criminal, las empresas pueden ser punidas civil y administrativamente independientemente de la verificación de conducta

intencional o culposa.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

Como se ha mencionado, pese no haber regulación específica sobre el compliance laboral en Brasil, la legislación es muy extensa y detallada. Por eso, son infinitos los ámbitos de aplicación del compliance laboral, como por ejemplo los temas listados abajo:

- (i) Combate a prácticas de acoso moral y sexual;
- (ii) Medidas relacionadas a eliminación de la esclavitud contemporánea;
- (iii) Investigación de conductas de los empleados y aplicación de sanciones disciplinarias;
- (iv) Salud y seguridad en el trabajo, lo que involucra el cumplimiento de los inúmeros reglamentos del Ministerio del Trabajo;
- (v) Buenas prácticas de reclutamiento y selección de trabajadores;
- (vi) Buenas prácticas para despido de trabajadores;
- (vii) Cumplimiento de los parámetros legales en materia de remuneración y beneficios;
- (viii) Límites de horario de trabajo también en el contexto de salud mental;
- (ix) Adecuada utilización de herramientas de trabajo, con enfoque en la protección de las informaciones de propiedad de las empresas, pero también con atención al uso de internet para actividades irregulares;
- (x) Diversidad y equidad de oportunidades en términos de género, raza y otros;
- (xi) Relación con prestadores de servicios y tercerización;
- (xii) Aplicación de la correcta clasificación sindical y de las normas colectivas adecuadas;
- (xiii) Pagos de contribuciones a las entidades sindicales de trabajadores y empresas;
- (xiv) Cumplimiento de las cuotas para contratación de trabajadores, tales como empleados con discapacidades y aprendices;
- (xv) Protección de informaciones y datos de los empleados y cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos (“LGPD”);
- (xvi) Adecuada custodia de documentos laborales y plazos para manutención de tal custodia;
- (xvii) Adecuación de las informaciones laborales transmitidas a las autoridades por medio del sistema eSocial.

Los puntos efectivos para tratar en los programas de compliance laboral dependerán de las actividades económicas desarrolladas por cada empresa. Por

lo tanto, los ejemplos son meramente ilustrativos y pueden cambiar en cada caso.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

Aún no hay ningún proceso destinado a certificar programas de compliance laboral en Brasil.



FERRERE

Autores:

Jorge Palza, Asociado senior Ferrere, Bolivia

Pablo Heredia, Asociado senior Ferrere, Bolivia

Matías Chaves, Asociado Ferrere, Paraguay

Florencia Fitipaldo, Asociada senior Ferrere,
Uruguay



| Bolivia

1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

En la legislación boliviana no existen disposiciones normativas expresas sobre compliance laboral. No obstante, el marco normativo sobre las obligaciones de un Empleador en materia laboral son:

- (i) Constitución Política del Estado del 07 de febrero de 2009.
- (ii) Ley General del Trabajo de 08 de diciembre de 1942.
- (iii) Reglamento a la Ley General Del Trabajo, Decreto Supremo No. 224 del 23 de agosto del 1943.
- (iv) Código de Seguridad Social del 14 de diciembre de 1956.
- (v) Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar del 2 de agosto de 1979.
- (vi) Decretos Supremos y Resoluciones Ministeriales específicos de la materia.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿Son estos obligatorios?

No hemos identificado precedentes jurisprudenciales bajo la legislación boliviana que se refieran a los programas de compliance.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Aunque no se establecen obligaciones en la norma, recomendamos que un programa de compliance laboral contenga los siguientes elementos:

- (i) Una matriz de cumplimiento, en la cual se detallen una a una las obligaciones laborales de la compañía y se pueda determinar objetivamente cuáles obligaciones se cumplen y cuáles no.
- (ii) Una Matriz de riesgos que permita identificar los riesgos inherentes a las obligaciones laborales incumplidas, el grado de exposición de la compañía y las consecuencias de materializarse el riesgo.
- (iii) Manuales y procedimientos para subsanar los incumplimientos identificados y determinar políticas internas permanentes de cumplimiento a las obligaciones.
- (iv) Programas de capacitación al personal encargado de gestionar el cumplimiento de obligaciones laborales.

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No, bajo la legislación boliviana no es necesario contar con un oficial de cumplimiento en materia laboral.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

Un programa de compliance laboral permite:

- i. Identificar las obligaciones laborales y evitar pagos/beneficios indebidos o en exceso.
- ii. Reducir los riesgos de recibir sanciones o multas por parte de autoridades competentes.
- iii. Reduce el riesgo de demandas laborales.
- iv. Permite contar con pruebas de descargo sólidas ante eventuales procesos de fiscalización, denuncias por incumplimiento de normas laborales y/o demandas laborales en general, según sea el caso.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

Realizar un relevamiento/auditoría sobre el estado de cumplimiento de sus obligaciones laborales e iniciar con la elaboración de su matriz de cumplimiento.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

La Ley N°1.390 del 27 de agosto de 2021, extiende excepcionalmente la responsabilidad penal a las Empresas vinculadas a delitos de corrupción. Para ello se establecen tres situaciones que acarrearán responsabilidad penal de las Empresas por delitos de corrupción:

- i. Los hechos punibles se hayan cometido en beneficio o interés de la Persona Jurídica involucrada.
- ii. La persona jurídica se dedique a la comisión a la comisión de ilícitos penales de corrupción y vinculados.
- iii. La persona jurídica sea un instrumento para la comisión de delitos de corrupción o vinculados.

Adicionalmente, los delitos que arrojan responsabilidad penal a las Empresas podrán ser cometidos por:

- 1. Órganos de representación o representantes individuales de la Empresa.

2. Persona natural cuyas acciones se hayan realizado sin ejercer representación formal de la persona jurídica pero hayan sido ratificadas por órganos o representantes de la Empresa (tácita o expresamente).

3. Persona natural que actúe bajo dirección o supervisión de algún órgano de representación o representante de la Empresa.

No existen otros delitos que puedan acarrear responsabilidad penal a las Empresas.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

El compliance laboral se aplica principalmente en ámbitos de:

i. *Pago de salario, bonos, quinquenios, horas extras y otras remuneraciones periódicas a los trabajadores.*

ii. *Pago de aportes a la Seguridad Social (Caja de Salud y Administradoras de Fondos de Pensiones).*

iii. *Permisos y homologaciones ante el Ministerio del Trabajo, como por ejemplo: a) Registro Obligatorio de Empleador (ROE); b) Aprobación de biométrico o registro de asistencia; c) aprobación del plan de salud del trabajo; conformación de comités mixtos.*

Todos los ámbitos previamente señalados son de carácter obligatorio.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

No, actualmente no existe ningún tipo de certificación ni pública ni privada sobre programas de cumplimiento laboral.

| Paraguay

1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

La Ley N°213/93 “Código del Trabajo” y el Decreto N°14.390/92 “Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo”.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿Son estos obligatorios?

La jurisprudencia en Paraguay reconoce valor a los programas de compliance laboral. Específicamente, se reconoce al momento de documentar incumplimientos de trabajadores que constituyen justa causa de despido y cuando se trata de casos de responsabilidad solidaria y/o subsidiaria de un tercero ante el incumplimiento de un proveedor cuyos trabajadores estaban asignados al cumplimiento de un contrato de prestación de servicios a favor del tercero.

Los programas de compliance laboral no son obligatorios.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

El programa debe tener todos los elementos tenidos en cuenta por la Autoridad del Trabajo al momento de una fiscalización y todo elemento laboral que pueda resultar en un riesgo para el empleador.

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

Para minimizar el riesgo de litigio y mantener el buen funcionamiento de una compañía, es necesario que las prácticas laborales cumplan con la normativa, estén racionalizadas y sean eficaces. Un programa de compliance laboral puede descubrir y ayudar a remediar las áreas de riesgo antes de que se conviertan en problemas costosos. A medida que el negocio se expande, incluso los pequeños puntos ciegos en las políticas y procesos de RR.HH. tienen el potencial de interrumpir las operaciones y provocar demandas.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

La empresa debe realizar un diagnóstico de las prácticas laborales y detectar potenciales incumplimientos y/o riesgos, para luego realizar un plan de mitigación de estos riesgos.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

Sí, solamente en el caso de omisión de depositar aportes obreros a la seguridad social cuando estos ya fueron retenidos por el empleador.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

El compliance laboral es mayormente aplicado en empresas contratantes de compañías que tercerizan servicios. Además, es usual el compliance laboral dentro de grandes compañías y multinacionales que desean garantizar el cumplimiento de sus obligaciones como empleadores.

El compliance laboral es siempre facultativo.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

Sí, existen procesos ofrecidos por empresas privadas y bufetes de abogados. No existe una certificación oficial emitida por la Autoridad del Trabajo.

| Uruguay

1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

En Uruguay no contamos con una regulación expresa sobre compliance laboral.

Tampoco contamos con un Código Laboral o una ley laboral macro que regule múltiples aspectos vinculados al derecho del trabajo. La normativa del derecho laboral está diseminada en la Constitución, Leyes, Decretos, Resoluciones, convenios colectivos, que no están consolidados en un solo instrumento legal.

La normativa establece mínimos de beneficios irrenunciables para los empleados que deben de ser respetados en tanto se consideran un piso de protección. Estos mínimos pueden ser mejorados a través de la negociación colectiva o a través de las negociaciones individuales que se pueden celebrar entre los empleados y las empresas.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿Son estos obligatorios?

No contamos con antecedentes judiciales en cuanto a los programas de compliance ya que no son obligatorios. Las investigaciones que pueden ser llevadas a cabo en el marco de una denuncia sirven como medio de prueba, por ejemplo, en caso de denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral. En dicho caso, el juez las valorará y no está obligado a adoptar sus conclusiones.

Con relación al control vinculado a la normativa de tercerizaciones, el juez valorará si la empresa principal realiza el control del cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales por parte del subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra contratado, a efectos de calificar el tipo de responsabilidad (solidaria o subsidiaria) aplicable al caso concreto.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Como mencionamos, los programas de compliance laboral no son obligatorios. No obstante, sugerimos que se tomen en cuenta todos los aspectos normativos que comúnmente la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) evalúa al momento de realizar una inspección sea de oficio o en virtud de una denuncia, o cuando debe adoptar resoluciones a raíz de reclamos planteados a través de un expediente administrativo.

A estos efectos, el programa debería contener un análisis de riesgos y prácticas que se estén incumpliendo para poder a su vez preparar un plan cuyo objetivo sea la mitigación de dichas prácticas y su prevención. El plan de prevención incluiría procedimientos de actuación, así como capacitaciones al personal involucrado directamente en el cumplimiento del programa.

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No, en Uruguay la normativa no exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

En la interna de las empresas, brindar certezas a los empleadores y empleados respecto de las reglas que

deben observar y sus sanciones si se apartan. Además de prevenir y reducir en forma muy significativa las contingencias derivadas del incumplimiento de la normativa que pueden traducirse en demandas laborales, así como sanciones por parte de los organismos competentes en la materia.

Hacia el exterior de las empresas, contribuye a generar una buena imagen y fortalecer el sello que cada empresa proyecta al público.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

En primer lugar, contratar a un experto en el diseño de programas de compliance y con un profundo conocimiento de la normativa laboral.

En segundo lugar, reunirse con todos los empleados claves de la empresa para conocer sus necesidades y así poder elaborar el programa que especialmente se adapte a sus necesidades.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

La Ley N°16.074 regula la responsabilidad relativa a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la que todo empleador es responsable civilmente de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus empleados a causa del trabajo o en ocasión de este (en la forma y condiciones que la ley determina). Además, declara obligatoria la contratación del seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del Banco de Seguros del Estado.

En el caso en que no se configure un accidente de trabajo, podría resultar de aplicación la Ley N°19.196 que regula la responsabilidad penal del empleador cuando no adopte los medios de seguridad laboral previstos en la normativa, y como consecuencia de ello se ponga en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física de los empleados. En este caso, la pena establecida es de tres a veinticuatro meses de prisión.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

El compliance laboral es facultativo. En nuestra experiencia, las empresas que en su mayoría adoptan este tipo de políticas de control son de gran porte y/o

multinacionales.

En relación con los ámbitos aplicados, normalmente se incluye el control de tercerizaciones de la empresa respecto a sus empresas contratistas, la correcta aplicación de la normativa de seguridad, salud e higiene, pago de remuneraciones y pago de aportes a la seguridad social, etc.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

No tenemos conocimiento de la existencia de programas de certificación de carácter oficial relativo al cumplimiento de la normativa laboral. Por su parte, la IGTSS tampoco realiza este tipo de certificaciones.

No obstante, algunas empresas privadas, así como estudios jurídicos proveen servicios de control de cumplimiento laboral y de seguridad social en el marco de revisiones y auditorías contratadas por sus clientes.



POSSE HERRERA RUIZ

Autor:

Oscar Tutasaura, Socio Posse Herrera Ruiz



1. ¿Cuál es el marco regulatorio aplicable en materia de compliance laboral en tu jurisdicción?

En Colombia, no existe un marco regulatorio expreso en materia de compliance laboral.

De este modo, en Colombia los empleadores en principio no están obligados a adoptar un programa especial y diferenciado para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Sin embargo, de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico, las compañías deben estructurar, definir e implementar un reglamento interno de trabajo, en el que se incluyen las condiciones, parámetros, obligaciones, deberes, prohibiciones, entre otros aspectos, que regulan la relación laboral de las empresas con sus trabajadores.

2. ¿La jurisprudencia en tu jurisdicción reconoce valor a los programas de compliance laboral? ¿son estos obligatorios?

En Colombia, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia no establece como una obligación de los empleadores la implementación de políticas y/o programas especiales de compliance laboral. De tal manera que la decisión de implementar algún programa y/o política en la que se regule el cumplimiento de obligaciones laborales, se define de manera voluntaria por parte de los empleadores.

En todo caso, cualquier programa de compliance laboral que no sea contrario al ordenamiento jurídico podrá ser diseñado por los empleadores y socializado con los trabajadores, quienes deberán dar estricto cumplimiento, atendiendo las políticas internas de cada compañía.

3. ¿Qué elementos debe tener un programa de compliance laboral en tu país?

Como lo mencionamos previamente, en Colombia no existe una regulación que incluya lo atinente a un programa de compliance laboral, por lo tanto, nuestro ordenamiento jurídico no contempla los requisitos o elementos que deben integrar un programa de compliance laboral.

No obstante, consideramos que, para la estructuración de un programa de cumplimiento, se deben tener presentes algunos de los siguientes elementos:

1. *La identificación de objetivos claros respecto a la*

implementación del programa de compliance.

2. *El alcance y contexto normativo sobre el cual se cimenta el programa o política.*

3. *La definición e identificación de riesgos e irregularidades asociadas al cumplimiento de obligaciones laborales.*

4. *El compromiso de la Compañía u Organización y sus colaboradores en el cumplimiento de obligaciones y exigencias laborales.*

5. *Las etapas de implementación del programa o política de compliance.*

6. *Herramientas y lineamientos relacionados con la medición, el control y monitoreo de la efectividad del plan de compliance y de sus impactos al interior de la Compañía u Organización.*

7. *Lineamientos de cumplimiento para colaboradores y directivos.*

8. *Identificación de grupos, cargos y roles del personal del Empleador en el cumplimiento del plan.*

9. *Delimitación del cargo y funciones del oficial de cumplimiento (en caso de crearse esta figura).*

10. *Estrategias de divulgación y capacitación.*

4. ¿En tu jurisdicción se exige contar con un oficial de cumplimiento especializado en compliance laboral?

No, en la actualidad no existe para las Compañías y organizaciones la obligación de contar con un oficial de cumplimiento encargado de verificar e inspeccionar la observancia de las obligaciones en materia laboral, ni de adoptar medidas o correctivos en caso de no cumplirse con los deberes o exigencias legales sobre la materia.

En todo caso, es necesario indicar que las obligaciones, prohibiciones y deberes laborales de los trabajadores se definen en la norma laboral, los contratos de trabajo, el reglamento interno de trabajo, código de conducta, políticas y cualquier otro documento equivalente, luego cualquier incumplimiento por parte de los trabajadores se debe revisar, analizar, inspeccionar y vigilar por el personal facultado al interior de la compañía, que usualmente hace parte de las áreas de: Gestión Humana/ Recursos Humanos (RRHH); profesionales de salud y seguridad en el trabajo; operadores y/o coordinadores de nómina; entre otros.

5. ¿Cómo aporta valor a las compañías contar con un programa de compliance laboral?

Si bien no existe para los empleadores la obligación de contar con un programa, reglamento o política especial que corresponda a compliance laboral, consideramos que definirlo e implementarlo al interior de las compañías trae consigo grandes beneficios como:

1. La optimización de procesos y de recursos destinados al cumplimiento de las obligaciones laborales;

2. La existencia de metodologías de revisión y supervisión efectivas;

3. La posibilidad de contar con programas de evaluación de cumplimiento y de consolidar estrategias sólidas de mejoramiento a la hora de adoptar decisiones en materia laboral;

4. La posibilidad de contar con herramientas de prevención de riesgos y sanciones.

5. La facilidad de delimitar estrategias para hacer frente a los requerimientos e investigaciones de entidades administrativas.

6. ¿Cuáles son las primeras acciones que debería tomar una empresa que quiere incorporar un programa de compliance laboral?

Para la estructuración de un programa de compliance laboral, algunas de las medidas o acciones que se podrían tener en consideración, son:

1. Delimitar un plan de acción y a los encargados de la estructuración y adopción del programa de compliance.

2. Establecer los objetivos del programa de compliance y las metas cuyo logro se desea.

3. Definir los ámbitos de aplicación del programa de compliance y su alcance alrededor de las funciones y responsabilidades de las distintas áreas de la Compañía u Organización.

4. Definir un sistema de mediciones o evaluación de los resultados del programa.

7. ¿Pueden las empresas ser sancionadas penalmente por accidentes o delitos cometidos en el contexto de las faenas de los trabajadores en tu regulación?

En Colombia, no existe de forma expresa un sistema de responsabilidad penal aplicable a las personas jurídicas. Por lo cual, cualquier sanción o medida correctiva impuesta a las Compañías y organizaciones por la ocurrencia de un siniestro durante las actividades laborales, no tendrá naturaleza penal.

No obstante, si es posible hablar de responsabilidad penal individual para las personas naturales, particularmente para administradores y directores que representan al Empleador de la relación laboral, los cuales podrán ser sancionados penalmente por la configuración de ciertos delitos como el homicidio culposo y las lesiones

personales culposas, previstos respectivamente en los artículos 109 y 120 del Código Penal.

8. ¿Cuáles son los ámbitos laborales en que aplica mayormente el compliance laboral? ¿Cuáles son obligatorios y cuáles facultativos?

Actualmente no hay un ámbito de aplicación específico de compliance laboral, ya que en Colombia no existe obligación alguna sobre el particular.

En ese orden y de acuerdo con lo señalado previamente, cualquier inclusión de componentes o secciones dentro de un programa estructurado de cumplimiento laboral, será voluntario y/o facultativo por parte del empleador.

9. ¿Existen procesos de certificación de programas de cumplimiento laboral?

No.

